

В останній час, все більше Науковий керівників підприємств туристської індустрії при пошуку працівників одним із пунктів при прийомі на роботу пропонують гнучкий графік роботи. Така пропозиція, наприклад, надає змогу студенту навчання поєднати з роботою, і таким чином буде отримувати не тільки теоретичну основу у вищому навчальному закладі, а ще й практичну (для студентів сфери туризму) чи просто отримувати трудовий досвід.

Але все ж таки, на нашу думку, гнучкий графік роботи підходить більше для представників творчих професій. І якщо роботу туроператора, при складанні турів ще можна назвати творчою, то роботу турагентів – ні. Адже основна функція турагентів – це продаж турів, і тому, в цьому випадку фіксований час роботи останнього є більш ефективним.

Таким чином, гнучкий режим праці є показником розвитку підприємства і демонстрацією довіри Науковий керівника до своїх підлеглих, але, розглядаючи можливість його впровадження, потрібно звертати увагу на функції та обов'язки кожного працівника, його взаємодію з іншими системами виробництва.

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 359: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>

2. Регулювання робочого часу та заохочення наданням вільного часу: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/116/7821.html>

## **ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ**

***Стоян А.В.***

*Науковий керівник – Александрова С.А., канд. пед. наук, доцент*

На вітчизняних туристських підприємствах часто виникає проблема виникнення недовіри персоналу роботодавцю. Це може бути спричинено не відповідністю дійсних умов праці очікуванням працівника: порушення трудового договору, ненормований робочий день, відсутність реакції на ініціативу працівника тощо. В таких умовах знижується якість та ефективність праці, зростає плинність кадрів. Одним з дієвих шляхів виправлення ситуації є перегляд мотиваційного механізму персоналу.

Мотивація персоналу є спонуканням працівників до трудової діяльності.

Основними видами мотивації працівників є матеріальна та нематеріальна (соціальна) [1]. Причому перший вид є найважливішим, адже саме гроші забезпечують майже всі основні потреби людини.

До матеріальної мотивації можна віднести оплату праці, преміювання, інші грошові виплати. Нарахування підвищеної комісії нараховується у таких випадках: за певний обсяг продажів, за раннє бронювання, за он-лайн бронювання, за бронювання турів з розміщенням у певних готелях, за бронювання групових турів, за бронювання певних напрямків відпочинку тощо.

Соціальна мотивація у більшості випадків полягає у професійному та моральному стимулюванні діяльності персоналу з метою посилення особистої зацікавленості працівника у високих результатах праці, отриманні соціального пакету, тобто гарантій оплати.

До соціальної мотивації можна віднести надання додаткових пільг працівникам та членам їх сімей, комфортне робоче місце, навчання (професійне зростання), кар'єрне підвищення, надання можливості двостороннього зв'язку між керівництвом та персоналом (у якому персонал може проявляти ініціативу у виконанні певної праці чи брати участь у вирішенні деяких питань), поздоровлення зі знаменними датами, подарунки, корпоративні заходи та ін.

У світовій практиці щороку з'являються нові сучасні заходи з мотивації персоналу, наприклад:

- додаткові виплати до заробітної плати з метою стимулювання здорового способу життя тим працівниками, хто відмовився від паління, займається спортом або не має жодного пропуску через хворобу;
- вибір призів за якісну роботу: абонемент у спортивний зал, похід у ресторан або кінотеатр;
- кращим фахівцям на певний час дозволяють вільний гнучкий графік роботи;
- мотивування найгірших працівників у вигляді різних жартівливих титулів і звань тощо.

Отже, проаналізувавши види мотивації персоналу та заходи, за допомогою яких вони реалізуються, можна зробити висновок, що не існує поганої мотивації і абсолютно поганих працівників, скоріше справа в невідповідності особистих цінностей робітника і діючої в компанії системи стимулювання. Тому, підбирати заходи мотивації Науковий керівник повинен лише враховуючи особистості й потреби його підлеглих.